JURNAL ISSN: 2338-9613

Administrasi Publik

FISIP UNSRAT

NOMOR : 003 VOLUME : III SEPTEMBER 2014

JAP

Analisa Kinerja Badan Pengelola Kebersihan Dalam Pengelolaan Persampahan Di Kota Manado
Oleh rully mambo

Peranan Sosial Budaya Masyarakat Terhadap Efektivitas Pembangunan Desa Di Wilayah Kecamatan Tuminting Kota Manado Oleh Selvie M. Tumengkol

Hubungan Antara Gaya Manajemen Dan Efektivitas Organisasi Di Kantor Administrator Pelabuhan Bitung
Oleh Sofia A. P. Sambul

Hubungan Antara Pengawasan Manajerial Dan Efisiensi Kerja Dalam Birokrasi (Suatu Studi Di Sekretariat Daerah Kota Bitung)
Oleh Max Pangkey

Peranan Komunikasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga
Oleh Anton Boham

Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Minahasa Oleh Novva Plangiten

Pembinaan Moral Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kator Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara
Oleh Marlien T. Lapian

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kecamatan Terhadap Keberhasilan Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah Di Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa
Oleh Juliana Tumiwa

Peranan Koordinasi Antar Perangkat Daerah Dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah Dikecamatan Dimembe
Oleh Antje C. Sumilat

Perencanaan Partisipatif Sebagai Faktor Pendukung Dan Penghambat Implementasi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri (Studi Pada Kelurahan Batu Kota Kecamatan Malalayang)
Oleh Jouke J. Lasut

Penerbit dan Alamat Redaksi :
JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK FISIP UNSRAT
Jalan Kampus Unsrat Bahu - Manado 95115
Telp. 0431-862586, Fax. 0431-862586. Laman http://unsrat.ac.id
Contact Persont : 081221007654/ 081325600308

Pengelola Jurnal Administrasi Publik
Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Universitas Sam Ratulangi

PEMBINA	:	Dekan FISIP UNSRAT
PENANGGUNGJAWAB	:	Dra. Mieke Roring, MA
		Dra. F. Daicy Lengkong, M.Si
DEWAN PAKAR	:	Prof. Dr. Drs. Patar Rumapea, M.Si
PIMPINAN REDAKSI	:	Drs. J. Ruru, M.Si
SEKRETARIS REDAKSI	:	Drs. Burhanuddin Kiyai, M.Si
DEWAN REDAKSI	:	Dr. Dra. J. Rares, M.Si
		Dr. Dra. Femmy D. G. Tulusan, M.Si
		Jericho D. Pombengi, S.Sos, M.Si
MANAJER UMUM	:	Rully Mambo, S.Sos, M.Si

DAFTAR ISI

Pengantar Redaksi ..... *i*
Daftar Isi ii

Analisa Kinerja Badan Pengelola Kebersihan Dalam Pengelolaan Persampahan Di Kota Manado
Oleh rully mambo 1

Peranan Sosial Budaya Masyarakat Terhadap Efektivitas Pembangunan Desa Di Wilayah Kecamatan Tuminting Kota Manado
Oleh Selvie M. Tumengkol 10

Hubungan Antara Gaya Manajemen Dan Efektivitas Organisasi Di Kantor Administrator Pelabuhan Bitung
Oleh Sofia A. P. Sambul..... 18

Hubungan Antara Pengawasan Manajerial Dan Efisiensi Kerja Dalam Birokrasi (Suatu Studi Di Sekretariat Daerah Kota Bitung)
Oleh Max Pangkey 26

Peranan Komunikasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga
Oleh Anton Boham 34

Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Minahasa
Oleh Novva Plangiten 44

Pembinaan Moral Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kator Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara
Oleh Marlien T. Lapian..... 57

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kecamatan Terhadap Keberhasilan Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah Di Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa
Oleh Juliana Tumiwa 67

Peranan Koordinasi Antar Perangkat Daerah Dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah Dikecamatan Dimembe
Oleh Antje C. Sumilat 74

Perencanaan Partisipatif Sebagai Faktor Pendukung Dan Penghambat Implementasi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri (Studi Pada Kelurahan Batu Kota Kecamatan Malalayang)
Oleh Jouke J. Lasut 84

PEMBINAAN MORAL KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KATOR DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI UTARA

Oleh

Marlien T. Lapian

Abstract : Civil servants as the state apparatus is one of the potential of a series of potential human resources in Indonesia is always necessary in the development and nurtured to grow in the achievement of national development objectives for the welfare of the whole people. The purpose of the study to analyse the effect on the employee morale productivity at the Provincial Health Office of North Sulawesi The study population of employees in North Sulawesi Health Office by the total number of employees as many as 396 people. Large sample of respondents totaled 73 People employees. Relevant data analysis techniques used in this study used descriptive analysis and to measure the relationship between variables coaching morale with employee productivity variable, used product moment correlation analysis techniques The results of the correlation analysis showed that the two variables are related contribution, which factors contribute to the development of morale employee productivity achieved by 83.2%. While the remaining 16.8% is influenced by other factors.

Keywords: the employee morale, Productivity

PENDAHULUAN

Seiring dengan manajemen sumber daya manusia pada organisasi ataupun instansi-instansi pemerintahan dirasakan semakin penting terutama jika dikaitkan dengan beban tanggung jawab serta peran yang harus dimainkan oleh aparatur pemerintah di berbagai tingkatan birokrasi pemerintahan. Ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Osborne dan Gaebler (1994), bahwa pada era globalisasi seperti sekarang ini terjadi pergeseran peran dan fungsi pemerintah dari mengemudikan ke mengendalikan (steering to rowing), yang disebabkan oleh semakin terbatasnya sumber daya alokasi yang dikuasai oleh pemerintah.

Berangkat dari fenomena tersebut di atas maka pembinaan moral kerja (semangat dan kegairahan bekerja) pegawai negeri sipil (termasuk aparat birokrasi pemerintahan), sebagai bagian dari pada manajemen sumber daya manusia (Siswanto, 1988), dirasakan semakin penting untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara adalah salah satu potensi dari sederetan potensi sumber daya manusia Indonesia yang senantiasa perlu di tumbuh kembangkan dan dibina dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional bagi kesejahteraan seluruh rakyat. Oleh karena itu dirasa begitu penting untuk

meningkatkan produktivitas kelja pegawai negeri sipil itu sendiri.

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional (termasuk daerah) dalam konteks implementasi otonomi daerah, telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan para karyawan atau pegawai suatu organisasi. Kerja yang bermalas-malasan ataupun korupsi jam kelja dari yang semestinya bukanlah menunjang pembangunan, tapi menghambat kemajuan yang semestinya dicapai. Sebaliknya, kelja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang seharusnya, serta isi kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerja, akan dapat menunjang kemajuan serta dapat mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh.

Banyaknya kejadian disekitar kita betapa pemanfaatan waktu kerja yang mempakan upaya paling besar dari produktivitas kerja, banyak diabaikan, bahkan secara sengaja dilanggar. Sikap mental semacam ini tidak akan menimbulkan suasana kcrja yang optimal, apalagi diharapkan untuk dapat menciptakan metode dan sistem kelja yang produktif di semua perangkat kelja yang ada.

Seperti dalam suatu organisasi, ada pekerja baik ditingkat atas, menengah maupun lapisan pekelja bawah benar-benar bekexja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada, dan ada di antara mereka yang terpaksa harus bekerja lembur karena mengejar batas waktu penyelesaian pekerjaan. Sementara itu, ditempat yang sama ada pegawai yang tidak memanfaatkan jam kelja yang ada, bahkan cenderung mengurangi jam kerja, sehingga banyak di antara pegawai yang mengisi waktu keljanya dengan duduk-duduk mengobrol, menelepon keluarga atau teman ataupun izin keluar kantor untuk urusan-umsan yang tidak mempunyai kaitan sama sekali dengan tugas pekeljaannya.

Dengan melihat beberapa hal tersebut di atas, maka suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila orang-orang yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan baik sesuai dengan prosedur dan keahlian yang dimiliki.

Kualitas/mutu pekerjaan yang dilaksanakan ditentukan pula oleh kemampuan dan kemauan untuk menguasai bidang pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan/pegawai yang bersangkutan selalu dituntut untuk bempaya meningkatkan produktivitas kerjanya secara optimal, sehingga pada akhirnya akan bermuara pada produktivitas organisasi.

Sejalan dengan asumsi di atas, Saksono (*1988*) berpendapat bahwa salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam merealisasikan tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan baginya, akan tampak pada tingkat produktivitas yang dicapainya. Produktivitas pada hakekatnya merupakan suatu akibat dan' persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh anggota-anggota organisasi. Karena pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini (Sinungan, 1992).

Untuk mencapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang optimal diperlukan penciptaan kondisi lingkungan kelja yang kondusif sehingga mendorong kegairahan dan semangat kerja para pegawai untuk meningkatkan produktivitas mereka. Dalam konteks inilah, maka moral kerja pegawai perlu dibina melalui berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi.

Dalam banyak kasus, moral kerja (semangat dan kegairahan kerja) pegawai, khususnya di instansi pcmerintah sering mengalami penurunan. Fenomena ini dapat dilihat dari sering mangkimya para pegawai pada jam-jam kerja, pegawai sering bolos, berjalan-jalan di pasar, mall, alasan menjemput anak dan bentuk aktifitas lainnya yang tidak ada hubungannya dengan tugas pekerjaan mereka sebagai pegawai. Gejala seperti ini, paling tidak berlaku dihampir semua instansi pemerintah, tidak terkecuali pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Benar-tidaknya dugaan tersebut, sepanjang diketahui hal ini belum dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya, maka penelitian ini layak untuk dilakukan.

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang akan diteliti adalah pembinaan moral kerja yang dikategorikan sebagai variabel bebas atau independent variable; dan produktivitas kerja pegawai

dikategorikan 'sebagai variabel terikat/ tergantung atau dependent variable. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Pembinaan moral kerja sebagai variabel bebas, dimaksudkan disini ialah usaha-usaha (program dan kebijaksanaan) yang ditempuh oleh pihak manajemen di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, dalam rangka memelihara dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawai/aparat birokrasi sehingga mereka mau dan senang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang dipertanggung jawabkan kepada mereka. Variabel pembinaan moral kerja tersebut dapat diamati/diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut : Program atau kebijakan pemberian kompensasi atau perangsang kepada pegawai dalam bekerja; Program atau kebijakan penciptaan iklim dan lingkungan kerja yang mendukung; Program dan kebijakan pengaturan perpindahan pegawai (penempatan, pemindahan, promosi); Kebijakan dan tindakan penegakkan disiplin (sosialisasi peraturan, pemberian sanksi ataupun hukuman disiplin, dan lain-lain sejenis itu); Kebijakan dan langkah-langkah pengikutsertaan bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan diri mereka ataupun kepentingan bersama mereka.
2. Produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y) didefinisikan sebagai nilai jasa yang diukur dari prestasi kerja yang dicapai/nilai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai. Variabel ini diukur melalui indikator-indikator: Mutu kerja berupa pekerjaan yang dilakukan pegawai; Volume kerja berupa kecepatan kerja dan tetap terpelihara tingkat kecepatan yang dimiliki; Daya guna (Efisiensi) dalam memanfaatkan sumber-sumber daya (manusia, keuangan/anggaran, waktu, mesin/peralatan, metode dan sebagainya) yang tersedia untuk merealisasikan tujuan/sasaran yang ditetapkan.

B. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi penelitian menyangkut seluruh karakteristik variabel penelitan. Unit populasi ialah semua pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah seluruh pegawai sebanyak 396 orang.

Méngingat terdapat variasi tingkat péndidikan, maka digunakan teknik stratifikasi penentuan besar sample dilakukan dengan teknik

purposive sampling sebesar 20% dari besar populasi, sehingga besar Sehingga besar sampel responden berjumlah 73 Orang pegawai. Sedangkan penarikan anggota sampel dilakukan dengan teknik proporsional random sampling. agar anggota sampel yang diambil dapat mewakili secara proporsional berdasarkan jumlah pegawai disetiap unit kerja.

C. Cara Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakafi instrumen berupa kuesioner atau angket. Angket ini digunakan untuk menjaring data utama atau data primer yaitu data yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian. Angket tersebut disusun berdasarkan skala likert yang konstmksi butir itemnya disusun dalam bentuk pemyataan positif (favorable) dan pertanyaan negatif (tak-favorable). Masing-masing item terdiri dari lima opsi (pilihan jawaban), yang masing-masing opsi diberikan skor 5,4,3,2,1 untuk pemyataan positif dan 1,2,3,4,5, untuk pernyataan negatif. Sebelum kuesioner (instrumen penelitian) dioperasikan atau diedarkan kepada responden terpilih, terlebih dahulu dilakukan uji-coba (try-out) untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitasnya sebagai suatu alat ukur.

Untuk memperoleh data sekunder digunakan teknik dokumentasi, yakni dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen tertulis tentang jumlah pegawai, struktur, tugas data fimgsi selta tata kerja organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara Semua data dan informasi dikumpulkan melalui teknik survai dan observasi langsung.

D. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, maka teknik analisis data yang relevan digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi variabel-variabel penelitian, digunakan analisis deskriptif dengan menerapkan teknik analisis presentase atau analisis tabel (tabel frekuensi);
2. Untuk menguji hipotesis penelitian, yakni menganalisis pengaruh pembinaan moral kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, digunakan teknik-teknik statistik parametrik, sebagai berikut :

a. Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel pembinaan moral kerja dengan

variabel produktivitas kerja pegawai, digunakan teknik analisis korelasi product moment, dengan menerapkan prosedur berikut ini :

1) Menghitung nilai koefisien korelasi dengan mengoperasikan rumus r-pearson yang dimodifikasi oleh Sudjana (2002) :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2) *Melakukan uji signifikansi (uji* hipotesis) dengan cara mengkonsultasikan nilai rhinmg dengan nilai rmbd pada taraf uji 1% dengan derajad kebebasan (dk) = n.

Untuk menjelaskan pola hubungan fungsional antar variabel atau menganalisis apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, digunakan analisis regresi sederhana dengan menyelesaikan persamaan Y=a+bX, melalui prosedur berikut ini:

1) Menghitug koefisien konstanta a dan koefisien regresi b melalui penyelesaian rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY\,(\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2) Menguji Keberartian koefisien regresi dan uji linearitas regresi dengan menggunakan analisis variance

c. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel x terhadap y, digunakan analisis determinasi,yakni dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi ® untuk memperoleh (r^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sebelum menguji hipotesis dengan menggunakan statistik parametrik, terlebih dahulu diakukan analisis deskriptif untuk mengindentifikasi variabel-variabel penelitian yang selanjutnya disajikan berturut-turut sebagai berikut :

1. Pembinaan Moral Kerja

Pembinaan moral kelja sebagai variabel bebas (X), dimaksudkan ialah usaha-usaha (program dan kebijaksanaan) yang ditempuh oleh pihak manajemen di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, *dalam rangka memelihara dan* meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawai/aparat birokrasi sehingga mereka mau dan senang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang dipertanggung jawabkan kepada mereka.

Berdasarkan hasil penelitian data terhadap 78 responden pegawai

pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, diperoleh gambaran mengenai pembinaan moral kerja bahwa rata-rata responden menyatakan pembinaan moral kerja berada pada kategori "sedang" (55,l%), 30 responden lainnya atau 38,5% menyatakan bahwa pembinaan moral kerja di instansi mereka masih berada pada kategori "rendah", terutama berhubungan dengan indikator-indikator disiplin, keljasama dan kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan; sementara hanya 6,4% saja yang menyatakan bahwa pembinaan moral kerja yang mereka terima berada pada kategori tinggi atau kondusif sampai sangat kondusif dalam mendorong kegairahan dan semangat kerja, khususnya berkaitan dengan indikator kepuasan dan jaminan kelja.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y) didefinisikan sebagai nilai jasa yang diukur dari prestasi kelja yang dicapai/nilai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian data terhadap 78 responden pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, diperoleh gambaran mengenai Produktivitas Kerja Pegawai berada pada Kategori "sedang" 54.4% responden lainnya atau 33,3% menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai di instansi mereka masih berada pada kategori "rendah", terutama berkaitan dengan indikator-indikator mutu dan volume kerja, serta inefisiensi dalam penggunaan waktu, biaya dan material dalam pelaksanaan tugas/fungsi pekerjaan, sementara hanya 10,3 % saja yang menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai berada pada kategori "tinggi", khususnya berkaitan dengan indikator kerapihan, ketelitian dan kerampungan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

B. Pembahasan

1. Rata-rata Pembinaan Moral Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pembinaan moral kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan provinsi Sulawesi Utara dicapai rata-rata sebcsar 25,73 atau dalam skala ideal (skor maksimal) menurut kuesioner) sebesar 0,51 atau 51%. Hal ini tidak jauh berbeda dengan hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa rata-rata pegawai (55,l%) memperoleh pembinaan moral kelja atau merasakan kondisi semangan dan kegairahan kerja terkategori "sedang".

Sementara itu, produktivitas kerja pegawai pada kantor yang sama menunjukkan kecenderungan yang hampir sama dengan variabel

pembinaan moral, yakni rata-rata sebesar 24,18 atau dalama skala ideal (skor maksimum) menurut kuesioner, sebesar 0,48 atau 48%. Kondisi Kondisi ini mengindikasikan bahwa pembinaan moral kerja belum secara optimal dilakukan sehingga berpengaruh pada relatif rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai itu sendiri

2. Pengaruh Pembinaan Moral Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Mengacu pada hasil analisis data dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima keberlakuannya dengan sangat meyakinkan sekaligus telah menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diketahui bahwa antara pembinaan moral kerja, seperti kebijakan pemberian kompensasi pegawai, kebijakan penciptaan iklim dan lingkungan kerja yang mendukung, kebijakan pengaturan perpindahan pegawai (penempatan, pemindahan, promosi), Kebijakan dan tindakan penegakkan disiplin (sosialisasi peratuxan, pemberian sanksi ataupun hukuman disiplin, dan lain-lain, dengan produktivitas kerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat bermakna. Artinya bahwa untuk mencapai produktivitas kerja pegawai secara optimal, maka pembinaan moral kerja bagi pegawai perlu ditingkatkan. Penekanan ini dapat dibuktikan dengan kuatnya keterkaitan/eratnya hubungan antara pembinaan moral kelja dengan produktivitas kerja pegawan yang diperoleh sebesar 0,912 atau 92,12 %.

Hasil analisis ini menjelaskan pentingnya pembinaan moral kerja pegawai negeri sipil yang dilakukan lebih intensif disatu sisi, khususnya pelaksanaan program/kebijakan yang berkaitan dengan penciptaan iklim dan suasana kerja yang mendorong semangat dan kegairahan kerja para pegawai, seperti kebijakan dibidang kompensasi, mutasi, disiplin dan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan sehingga meningkatkan minat pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka; di sisi yang lain, hasil penelitian ini juga memberikan sinyal bahwa pelaksanaan program pembinaan moral kerja, khususnya dilingkungan kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara belum dilakukan secara optimal, sehingga berakibat pada masih belum optimalnya pencapaian produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa ratio perkembangan antara pembinaan moral kerja dengan produktivitas kerja pegawai berbanding sama, yakni 1 :

1.007. Artinya, apabila pembinaan moral kerja mengalami perubahan (naik atau turun) sebesar 1 skala, maka akan terjadi perubahan (naik atau turun) sebesar 1 skala perunit pada produktivitas kerja pegawai. Kondisi ini dapat dilakukan prediksi dengan memasukkan harga maksimum variabel X, yakni sebesar 35, maka dapat diperkirakan (diprediksikan) akan terjadi peningkatan pada produktivitas kerja pegawai hingga mencapai 33,50 atau naik hingga mencapai 67 % dari kriteria/indikator produktivitas, dan kondisi ini bertambah atau naik sebesar 9,32 atau 18,64% dari rata-rata capaian produktivitas kerja pegawai yang hanya sebesar 24,18 atau 48,36 %.

Dengan mencermati hasil capaian tingkat produktivitas yang hanya sebesar 48,36 %, maka hasil penelitian ini berimplikasi perlu adanya kebijakan pihak manajemen untuk meningkatkan frekuensi dan intensitas pembinaan moral kerja pegawai, terutama berkaitan indikator disiplin kerja dan kesejahteraan pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebagaimana telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Bahwa pembinaan moral kerja, khususnya dilingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara rata-rata berada pada kategori "sedang" ke "rendah", sementara secara kuantitatif baru dicapai sebesar 51,46 %. Sedangkan tingkat produktivitas kerja pegawai juga berada pada kateogri "sedang" dengan capaian rata-rata sebesar 48,38 %. Kndisi ini mengindikasikan bahwa baik pembinaan moral kerja maupun produktivitas kerja pegawai belum mencapai hasil yang optimal.
2. Berdasarkan hasil analisa regresi, diketahui bahwa kedua factor (Pembinaan moral keja dan produkvivitas kerja pegawai) mempunyai perkembangan yang linier positif dan berkembang secara sebanding. Aritnya bahwa apabila terjadi perubahan pada pembinaan moral kerja (naik atau turun), maka akan diikuti oleh perubahan (naik atua turun) pada produktivitas kerja pegawai, dengan ratio perkembangan 1 : 1,007.
3. Hasil analisa korelasi menunjukkan bahwa antara kedua variabel berhubungan secara kontribusi, dimana sumbangsih faktor pembinaan moral kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dicapai sebesar 83,2 %. Sedangkan sisanya

sebesar 16,8 % dipengaruhi oleh factor lain.

B. Saran

Mengacu pada hasil-hasil pertemuan dalam penelitian ini, maka dipandang perlu untuk mengajukan beberapa saran sebagai tindak lanjut hasil penelitian ini, yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Mengingat pembinaan moral kerja pegawai masih belum optimal dilakukan sehingga berpengaruh pada masih relatif rendahnya tingkat capaian produktivitas kerja pegawai, maka perlu diupayakan program dan kebijakan konkrit dari pimpinan, khususnya di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara yang berkaitan dengan peningkatan disiplin pegawai, pemberian kompensasi yang memadai dan mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang sifatnya operasional dan menyentuk kepentingan pegawai itu sendiri.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kelja pegawai, selain kebijakan dibidang pembinaan moral kerja pegawai, maka ha]. penting yang perlu dilakukan oleh manajemen adalah mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi kerja sekaligus wawasan dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik. Kebijakan yang perlu ditempuh adalah memberikan peluang/izin belajar bagi pegawai yang berminat melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi serta mengadakan pelatihan teknis bagi pegawai yang menangani bidang-bidang teknis operasional.

DAFTAR PUSTAKA

Gaebler, D. & Osborne, T. (1994). *Reinveting Govemment.* New York.: Weley.

Saksono, S. (1988). *Administrasi Kepegawaian.* Yogyakarta: Kanisius.

Sinungan, M. (1982). *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan. Kedua .* Jakarta: Bina Ahra.

Siswanto, R. (1988). *Manajemen Tenaga Kerja.* Bandung.: Sinar Baru.

Sudjana. (2002). *Metode Statistik.* Bandung: PT. Tarsito.